

## ÇALIŞMA HAYATINDA ÇOCUKLARIN KORUNMASI

*Prof. Dr. Fevzi DEMİR\**

### I. TARİHSEL SÜREÇ

#### A. SANAYİLEŞME DÖNEMİNDE ÇOCUKLARIN ÇALIŞMA HAYATI

Çalışma hayatında çocukların korunması yolunda ilk adımlar 19. yüzyıl başlarında “vahşi kapitalizmin” en şiddetli dönemlerinde atılmaya başlamıştır. Zamanının bireyci-liberal hukuki görüşünü yansıtan bu dönemde bireyin çıkarı ön planda tutulduğundan, iş ilişkilerinde de “sözleşme özgürlüğü” tam olarak uygulanıyor; iş (çalışma) koşullarının hukuken “eşit taraflar” arasında serbestçe kararlaştırıldığı varsayılıyordu. Öyle ki, zamanın bireyci-liberal iktisadi görüşleri, sınırsız sözleşme özgürlüğüne inandıkları için, çocuk emeğini sınırlama veya yasaklamanın “çocuğun öğle yemeğini çalma” olarak nitelendirmekte, bu gibi yasak ve sınırlamaların çalışma yaşamını sıktığını ve iktisadi güçlerin özgürce işlemesine engel oluşturduğunu ileri sürmekteydi<sup>1</sup>. Yine dönemin mesleki örgütlenmeyi yasaklayan “koalisyon yasakları” aynı gerekçeye dayanıyor; örgütlenmenin birey iradesi üzerinde baskı kuracağını, örgüt disiplininin birey iradesinin özgürce açıklanmasına engel olacağını savunuyordu.

Ancak, çok geçmeden iş ilişkilerinde klasik hukukun “eşitlik” ilkesinin işlemediği, tarafların “hukuken” eşit sayılmakla birlikte “fiilen” eşit olmadıkları, ekonomik bakımdan güçlü işverenlerin işçilere karşı “sözleşme

---

\* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

<sup>1</sup> **Tuna** Orhan. (1943) Sanayide Çocuk Sa'yi ve Çocuk Sa'yinin Korunmasına Matuf Mevzuat, İş IX, 2, Nisan 1943, s. 224; **Talas** Cahit, (1981) Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara, s. 64; **Centel** Tankut, (1982) Çocuklar ve Gençlerin İş Güvenliği, İÜ Yayınları No: 3041, Hukuk Fakültesi No: 667, Fakülteler Matbaası, İstanbul, s. 16.

özgürlüğünü” istekleri doğrultusunda kullandığı, böylece taraflar arasında formel (biçimsel) bir eşitliğin söz konusu olduğu anlaşılmıştır<sup>2</sup>. Çünkü, sanayi devriminden sonra işyerlerinde özellikle fabrikalarda çalışma şartları hiç bir düzenlemeye konu olmamıştı. İşverenler işyerleri için aldıkları makineler için yatırdıkları paraları amorti etmek için işçilerden azami randımanı almaya yönelmişlerdi. Çalışmak zorunda olup da emeğinden başka bir imkanı bulunmayan işçilerin de işverenlerin dikte ettirdiği sözleşmeleri yapmak, onların buyruğunda boğaz tokluğuna çalışmayı kabul etmekten başka çareleri bulunmuyordu<sup>3</sup>.

Gerçekten, 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisinden sonra gelişen “özgürlük”, “eşitlik” ve “kardeşlik” ilkeleri uyarınca kabul edilen “sözleşme özgürlüğü” ve “serbest piyasa ekonomisi”, köylerden şehirlere akın eden işsizler ordusunun yarattığı emek piyasasında hep işçiler aleyhinde sonuç doğurmuştur. Bu dönemde Fransa’da günde 15-16 saate kadar çıkan çalışma süreleri ile işçilerin ellerine ücret değil, fiş verilmesi (aynî sistem, truc système) ve o fişlerle fabrikaların yanına kurulu işveren kantinlerinden ancak kendi karınlarını doyuracak kadar yiyecek almaları, eve “ekmek” götürmemeleri nedeniyle kadınların ve çocukların da işyerlerinde mecburen çalışmaya başlamaları gerekmiştir. Henüz analık sigortası kabul edilmediği için kadınların hasta da olsalar hamile de olsalar doğumun son gününe kadar çalıştıkları, işyerlerinde erken doğum ve düşük olaylarına rastlandığı bu dönemde, erken saatlerde kalkıp saatlerce yol yürüyerek işe giden 4-5 yaşındaki çocukların tekstil fabrikalarında “bobin taşıma” işlerinde, 6-7 yaşındaki çocukların iplik bağlama işlerinde, madenlerde büyüklerin giremediği delhizlerde “maden çıkarma” işlerinde çalıştıkları görülür<sup>4</sup>. Fransa’ya komşu memleketlerden İsviçre’de durum farklı olmadığı gibi<sup>5</sup>, Belçika’da da koşullar son derece kötü idi<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> **Tunçomağ** Kenan, (1981), İş Hukuku I, Genel kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, İstanbul, s. 24.

<sup>3</sup> BİT, La Réglementation du Travail des Enfants et des Geunes Gens, Genève, 1935, s. 2.

<sup>4</sup> Bu dönemin çalışma koşullarını sergileyen Dr. Villerme’in raporu kütüphaneleri süsleyen bir “anıt eser” gibidir.

<sup>5</sup> **Brun**, A. Sosyal Hukukun Zamanımızda Kaydettiği İstihaleler, İÜHFM, C.XXXV, S. 1-4, s. 324-325.

<sup>6</sup> Belçika’da maden ocaklarında çalışan 15 yaşından küçük kız çocuklarının kısa bir süre sonra ahlaksızlığın en son derecesine kadar düştükleri; bir rapora göre, bir iplik fabri-

İşte bu çocuklar askere alındıklarında “yanaşık düzende” ellerinde tüfekler “hazırol “ vaziyette ayakta durur iken bir müddet sonra aniden yerlere kapandıkları görülür. Veba salgınlarının acısını çektikleri için, hemen “acaba ne hastalığı var” diye yerden kaldırılan bu genç askerlerde bir hastalığa rastlanmaz. Ama hepsinin ortak özelliği, ülkenin madenlerinin ve fabrikaların bulunduğu sanayileşmiş bölgelerden gelmeleridir. 1837 yılında Fransa’da 10 bölgeden askere çağrılan 10.000 gencin 8.980’i sakat ve hasta idi. Bu bölgelerde günde 16-17 saat çalışarak, bu sürenin en az 13 saatini kapalı ve havasız yerlerde geçiren ve yetersiz beslenmeyle büyüyen askerdeki bu gençlerle ilgili yüksek orandaki sakatlık ve hastalıklar, ilk sosyal politika tedbirlerinin, çok ilginçtir, “insani” nedenlerle değil, ama “milli güvenlik” nedeniyle alınmasına yol açmıştır.

Çocukların acı durumu İngiltere’de de bütün ağırlığıyla devam ediyordu. 6-10 yaşlarındaki çocuklar tehlikeli maden galerinde çalışıyor, kadın ve çocuk işçiler kömür yüklü vagonetleri sürünerek götürüyor, “rachitis” denilen İngiliz kemik hastalığı çocuklarda sık sık görülüyordu. Fena muamele yapılmaya bile büyüme çağındaki çocuklara empoze edilen had düzeydeki çalışma, uykusuzluk, verilen işlerin ağırlığı çocukların sıhhatlerini yıkmaya, vücutlarını şekilsiz ve deforme bir hale getirmeye kafi geliyordu. Öyle ki, “çocuklar fabrikanın avlusunda beslenen domuzların kovalarındaki yiyecekleri ele geçirmek için domuzlarla mücadele ediyorlardı”<sup>7</sup>. Üstelik, ayrı ayrı yerlerde çalışan ana, baba ve çocukların sanayi devrimi ile aile bağlarında bir gevşeme meydana gelmiş, aile bireylerinin evlerde birlikte ve devamlı yaşamalarına çok nadiren imkan bulunabilmiştir<sup>8</sup>.

### ***B. ÇOCUKLARLA İLGİLİ İLK SOSYAL POLİTİKA TEDBİRLERİ: İŞ HUKUKUNUN DOĞUŞU***

Bu konuda ilk yasalar İngiltere’de 1802 tarihli “Çocukların Sağlığı ve Ahlakı Yasası” ve 1819 tarihli “Pamuklu Dokuma fabrikalarının Düzenlenmesi” yasalarıdır. Sadece yünlü ve pamuklu dokuma sanayiinde en az 3

---

kasında 10-14 yaşları arasındaki 13 kız çocuğunun tek bir işveren tarafından kirletildikleri ve çalışma yaşamına atılmış bir çocuğun ender olarak bekâretini koruduğu açıklanmaktadır: **Tuna**, (1943), s. 217-218; **Centel**, 1982, 15-16.

<sup>7</sup> **Talas**, Cahit (1961). İçtimai İktisat, Ankara, s. 18.

<sup>8</sup> **Talas**, 1961, s. 19.

çırak ve 20 işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanan ve yaklaşık 20.000 çocuğun yararlandığı belirtilen bu yasa ile 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklandığı gibi, 9-16 yaşlarındaki çocukların gece döneminde çalıştırılmaları da yasaklanmıştır. Çocuklar ile gençlerin çalıştırılma süreleri ise 12 saat ile sınırlandırılmıştır. 1833 yılında çıkarılan yasa ise yine 9 yaşından küçüklerin işe alınmalarını yasaklamış, gece döneminde çalıştırma yasağını 18'e çıkarmış, 9-13 yaşındaki çocukların çalışma sürelerini ise günde 9 saat, haftada 48 saat ile sınırlandırmıştır. Yasa, ayrıca kapsamındaki tüm çocukların okula gitmekle yükümlü olduklarını, yasanın yürütülmesini gözetmekle görevli iş müfettişliklerinin kurulmasını öngörmüştür<sup>9</sup>. İngiltere'de 8 saatlik işgünü, 1919 yılında çıkarılan bir kanunla sadece "yer altı maden işçileri" için öngörülmüştür<sup>10</sup>.

Almanya'da 1939 tarihli "Fabrikalarda Genç İşçileri Çalıştırılmasına İlişkin Yasa" 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını yasaklamış, 9-16 yaşlarındaki çocukların günlük iş süresini 10 saat ile sınırlamıştır. Ancak, bu çocukların günde 5 saat okula gitme zorunluluğu ile iş süresi içinde 1.5 saat ara dinlenmesi öngörmüştür. Bunun yanında Pazar günleri ile 21.00-05.00 arası gece dönemlerinde çalıştırılmaları da yasaklanmıştır. Bilahare 1853 tarihinde yapılan değişikliklerle çalışma yaşı 12'ye yükseltilmiş, 12-14 yaşlarındaki çocukların günlük iş süresi en çok 6 saat olarak kabul edilmiştir. Nihayet, denetim konusunda getirilen önemli bir değişiklik "iş cüzdanlarının" kullanılması ve iş müfettişlerine yasa hükümlerinin yürütülmesinin denetlenmesi görevi verilmiştir<sup>11</sup>.

Fransa'da ise "Fabrika, İmalathane ve Atölyelerde Çalışan Çocukların Çalışma Düzenine İlişkin Yasa" ilk olarak 1841 tarihinde çıkarılarak; 20 işçi çalıştıran işyerlerinde 8 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmış, 16 yaşından küçüklerin "ağır ve tehlikeli işlere alınmamaları" öngörülmüştür. Aynı yasa, "hafta tatili" hakkı da tanıyarak, 8-12 yaşlarındaki çocukların günlük iş süresini 8 saatle, 12-16 yaşlarındaki çocukların iş süresini günde 12 saatle sınırlandırmış, ayrıca 13 yaşından küçüklerin fabrika ve

<sup>9</sup> Tuna, O. (1970), Sosyal Tarihte Çocuk ve Gençlerin Çalışma Meseleleri, İş ve Hukuk, V, 49, Şubat 1970, s. 6; Centel, 1982, s. 16-18.

<sup>10</sup> Demir, F. (1987), 50.Yılında 3008 Sayılı İş Kanununun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu, İİBF Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, İzmir, 1987, s. 296-297.

<sup>11</sup> Centel, 1982, s. 18-19.

imalathanelerde gece döneminde çalıştırılmalarını yasaklamıştır. 1847 tarihli yasa en az çalışma yaşını 12'ye, gece döneminde çalışma yaşını ise 16'ya çıkarmıştır. Nihayet 1892 tarihli yasa günlük iş süresini 13-16 yaşlarındaki çocuklar için 10 saat, 16-18 yaşlarındaki çocuklar için 11 saat olarak belirlemiş, ayrıca bunların gece döneminde (21.00-05.00) çalıştırılmalarını yasaklamıştır<sup>12</sup>.

Böylece, iş hayatında çocukların korunmasına yönelik ilk önlemlerle yavaş yavaş büyükleri de içine alan ve 19. yüzyılda Batı'da önce "sanayi hukuku", bilahare "amele (işçi) hukuku" olarak adlandırılan yeni bir hukuk dalı, ülkemizde "çalışma hukuku" adı da verilen İş Hukukunun doğuşunun hazırlandığını söylemek yanlış olmaz.

### **C. ÇOCUKLARI KORUMAYA YÖNELİK İLK ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR**

#### **1. Berlin Uluslararası İş Mevzuatı Konferansları (1890 ve 1913)**

Bu konuda bilinen ilk teşebbüs, 1840 yılında Daniel Legrand adlı İsviçreli bir işverenin yukarıda sözü geçen 1839 tarihli Prusya (Alman) çocukları koruma yasasına uygun hükümler içeren ve bütün Orta Avrupa ülkeleri için geçerli olacak yasalar çıkarılması önerisini İsviçre ve Fransız yönetimi ile Alman Gümrük Birliğine bildirmesi olmuştur. Bu girişimlere karşın çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin ilk toplantı 1890 yılında Berlin'de Uluslararası İş Mevzuatı Konferansı ile gerçekleşmiştir. Konferansta kendilerine eğitim olanağının da sağlanması istenen çocukların, en az çalışma yaşı olarak 12 yaşı benimsenmiş; istisnaen güney ülkeleri için bunun 10 yaş olabileceği açıklanmıştır. Bunun gibi, yeraltı madenlerinde en az çalışma yaşı 14 olarak kabul edilmiş; ancak, yine güney ülkelerde bu yaş sınırı 12 olarak benimsenmiştir. Öte yandan, gece döneminde çalıştırılacak çocuklar için getirilen 16 yaş sınırının, 18 yaşındaki çocuklara kadar yaygınlaştırılması istenmiştir. Ancak, konferansta alınan kararlar önemli bir başlangıç sayılmakla birlikte birer öneri olarak kalmış; konferansa katılan devletlerce kabul edilecek bir "uluslararası anlaşmaya" yol açmamış, uygulama olanağı bulunmadığı için konferansın başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açmıştır.

<sup>12</sup> **Talas**, 1981, s. 99; **Centel**, 1982, s. 19-20.

İkinci Uluslararası İş Mevzuatı Konferansı 23 yıl sonra yine Berlin’de 1913 yılında gerçekleşmiştir. Bu konferansta Sanayi İşlerinde Çalıştırılan Gençlerin Gece Çalışma Yasağı Hakkında Bir Uluslararası Antlaşmaya İlişkin İlkeler kabul edilmiş; saat 20.00-06.00 arasındaki zaman aralığını kapsayan ve aralıksız 11 saat devam eden süre “gece dönemi” olarak kabul edilmiştir. Ancak, bu Konferans da Birinci Dünya Savaşının başlaması nedeniyle uygulamada sonuçsuz kalmış; sadece çocuklar ile gençlerin gece çalışmalarını düzenleyecek ilerdeki uluslararası antlaşmalara tarihsel kaynaklık etmiştir<sup>13</sup>.

## 2. Birinci Dünya Savaşı Sonrası

Birinci Dünya Savaşı sonrası imzalanan Versay Barış Anlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ) kurulması olanağını sağlamış; bu örgüt aynı anlaşmayla kurulan Milletler Cemiyeti’ne bağlanarak kendisine geniş bir faaliyet serbestisi tanınmıştır<sup>14</sup>. UÇÖ kurulduğu andan itibaren çocuklar ve gençlerin iş güvenliği ile ilgilenmeye başlamış; 1919-1921 arasında çocuklar ile gençlerin iş güvenliği ile ilgili altı anlaşma imzalanmıştır.

1923 yılında ilk çocuk hakları bildirisi olan Cenevre Çocuk Hakları Bildirisi kabul edilmiş; bildiride çocuğun yaşamını kazanabilecek duruma getirilmesi ve her türlü sömürüye karşı korunması gereği belirtilmiştir. İkinci Dünya Savaşına kadar geçen bu dönemde çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin bazı yasaların çıkarıldığı görülüyor:

İngiltere’de 1920 tarihli Kadınların, Gençlerin ve Çocukların İşe Alınmasına İlişkin Yasa, 1933 tarihli Çocuklar ve Gençler Yasası, 1938 tarihli Gençlerin İşe Alınmalarına İlişkin Yasa bunlar arasındadır. Almanya’da da 1938 tarihli Çocuk Çalıştırılması ve Gençlerin İş Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yasa da ayrı ve özel ilk temel yasa olması itibariyle önemlidir. Ancak, bu yasa da İkinci Dünya Savaşının başlaması ile birlikte uygulama alanı bulamamış, sayısız genç ve çocuk bu büyük savaşın kurbanı olmuştur<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Centel, 1982, s. 20-21; Talas, 1961, s. 99, 103.

<sup>14</sup> Talas, 1961, s. 107; Tunçomağ, (1981), İş Hukuku I, İstanbul, s. 60-61; Centel, 1982, s. 22.

<sup>15</sup> Centel, 1982, s. 23.

### 3. İkinci Dünya Savaşı Sonrası

İkinci Dünya Savaşı sonrası bir uzmanlık kurumu niteliği kazanan UÇÖ, çocuklar ile gençlerin iş güvenliğine ilişkin yaptığı çalışmalarla bu konuda 8 anlaşma ve tavsiye kararının oluşmasını sağlamıştır. Bu dönemde, az gelişmiş ülkelerin de başta Latin Amerika ülkeleri olmak üzere yavaş yavaş gelişmiş ülkelerin yaklaşık 100 yıllık deneyimlerinden yararlanarak çocuk ve gençlerin iş güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirler almaya başladığı görülür.

Uluslararası planda ilk toplantı, 1951 yılında Amsterdam'da yapılmış; 119. Eğitimciler Kongresinde çocuğun her türlü sömürüye karşı korunarak onun eğitimini engelleyen, sağlığına ve gelişmesine zarar verebilecek hiçbir işte çalıştırılmamasını öngören Avrupa Çocuk Hakları Bildirisi kabul edilmiştir<sup>16</sup>.

20. 11.1959 gün ve 841 sayılı oturumunda Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi kabul edilmiş; çocuğun hiçbir şekilde ticari metaya dönüştürülemeyeceği, hiçbir durumda sağlığına, öğrenimine, zarar verebilecek ya da bedence, ruha ve ahlakça gelişmesine sekte vurabilecek bir meslekte veya işte çalıştırılmayacağı belirtilmiştir (md.9)<sup>17</sup>.

18.10.1961 tarihinde 13 Avrupa Konseyi üyesi tarafından Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Haklar Anlaşması da çocuklar ve gençlerin karşılaştıkları bedensel ve ruhsal tehlikelere karşı özel bir korumaya hakları bulunduğunu belirttikten sonra; çalışma yaşını 15 olarak kabul etmiş, bu yaştan küçük çocukların "hafif işlerde" çalıştırılabileceklerini ve fakat ilk ve mesleki öğrenimlerini yapmalarını kolaylaştıracak tedbirler alınmasını öngörmüştür<sup>18</sup>.

Uluslararası düzeydeki bu gelişmelere paralel olarak 1960'lardan itibaren ulusal yasalarda da birtakım gelişmelere şahit olunduğu görülmektedir. Nitekim İngiltere'de 1963 tarihli Çocuklar ve Gençler yası ile 1964 tarihli Gençlerin İşe Alınmalarına İlişkin Yasa bunlar arasındadır. Almanya'da da çocuk ve genç işçi çalıştırılmasına ilişkin hükümleri bir araya getiren 1960

<sup>16</sup> **Gözübüyük**, A. P. Avrupa Çocuk Hakları Beyannamesi, Adalet Dergisi, XLV, 12 Aralık 1954, s. 1385.

<sup>17</sup> **Narmanhoğlu**, Ü. (2000), İş Hukukunda Çocukların Korunması, Prof. Dr. Seyfullah EDİS'e Armağan, DEÜ, İzmir, 2000, s. 672.

<sup>18</sup> **Narmanhoğlu**, 2000, s. 672; **Centel**, 1982, s. 24.

ve 1976 tarihli Çalışan Gençlerin Korunmasına İlişkin Yasa bunlar arasındadır<sup>19</sup>.

#### **D. TÜRKİYE'DE ÇOCUKLARIN KORUNMASINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR**

##### **1. Tanzimattan Önceki Dönem**

XII. yüzyıldan XX. Yüzyılın başlarına kadar Anadolu'da esnaf ve sanatkarlara eleman yetiştiren, işleyiş ve denetimlerini düzenleyen bir kurum olarak Ahilik, tüzüklerinde yazılı sanat kollarına gençleri alıp, öncelikle mesleki bilgiler yerine ahlak ve toplantı usul ve adabı öğretirdi. Zira bu dönemde çıraklar esasen uygulamalı bilgileri bağlı oldukları sanat dalları içinde öğrenmekteydi<sup>20</sup>. Yamak-Çırak-Usta-Kalfa ilişkilerinin somutlaşarak hiyerarşik bir yapılanma içine girdiği Ahi Birlikleri, anılan kademelerde içten ve samimi bağlarla paternalist (baba-evlat) ilişkisi içinde sanatı sağlam ahlaki ve mesleki temellere oturtmuştur<sup>21</sup>.

Çocukların ve gençlerin ahi birliklerinin hiyerarşik yapısı içindeki yeri, yamaklık ve çıraklık statüsüdür. Bir esnafa yamak olmak için 10 yaşından küçük olmak ve işe devamının velisi tarafından sağlanması gerekmekteydi. İki yıl bedava ve düzenli olarak yamaklık eden çocuklar ise çıraklığa yükselirdi. Çıraklar da çıraklık süresince hiçbir ücret almaz, boğaz tokluğuna çalışırlardı. Ancak, ustalar çıraklara sanatın bütün inceliklerini öğretmek zorundaydı. Zira ustalar çıraklarının hem ahlaki hem mesleki bakımından iyi yetişmelerinden sorumluydu. Nitekim, bir çırağın sanatın ehli olmasına karşılık ahlaki bakımdan iyi olmaması usta için onur kırıcı olur, giderek mensubu bulunduğu sanat dalında prestij kaybına uğrar, küçümsenmesine yolaçardı<sup>22</sup>.

XVII. yüzyıldan itibaren Gediklere, yani Loncalara dönüşen Ahi Birlikleri, XX. yüzyılın başlarına kadar toplumun iktisadi ve ticari ilişkilerini etkileyen kurumlar olmuştur. Ahiliğin Gediklere dönüşmesi çocuklar ile gençlerin iş güvenliği konusunda bir gelişme sağlamamış; ancak, bir ara

<sup>19</sup> Centel, 1982, s. 24-25.

<sup>20</sup> Çağatay, N. (1974), Bir Türk Kurumu Olan AHİLİK, Ankara, 1974, s. 3.

<sup>21</sup> Çağatay, 1974, s. 101; S. Güllülü, (1977), Ahi Birlikleri, İstanbul, 1977, s. 105-106.

<sup>22</sup> Çağatay, 1974, s. 153; Güllülü, 1977, s. 129-130.



statü olarak kalfalığın öne çıkmasına, kalfalığın statü kazanmasına neden olmuştur. Gerçekten, Ahi birliklerinde çıraklık süresini bitiren çıraklar bir dükkan veya atölye açma olanağı elde ettiklerinden, kendiliğinden ustalığa yükselir olmuşlardı. Gediklerin ortaya çıkışı ile birlikte çıraklar, artık kalfalık statüsüne geçmek zorunda kalmışlar, hemen kendi adlarına küçük bir işyeri açmak ve usta statüsüne geçmek olanağını yitirmişlerdir.

## 2. Tanzimattan Sonraki Dönem

Gediklerin mesleki anlamdaki tekelci yapıları, gelişmekte olan Osmanlı sanayii önünde birer engel oluşturmaya başlamıştı<sup>23</sup>. Bu nedenle Gedikler Tanzimatın ilanından sonra küçük bir kısmı dışında tedricen kaldırılmıştır<sup>24</sup>. Böylece, Osmanlı meslek yaşamında o zamana kadar bağımsızlıklarını korumuş olan zanaatkarlar artık yavaş yavaş sermaye sahiplerinin atölye ve fabrikalarında bağımlı “işçi” statüsünde çalışmaya başlamışlar<sup>25</sup> (MARKS’ın deyişiyle proleterize olmuşlar), bunların yanlarında çalışan yamak, çırak ve kalfaların da ileride bir gün bağımsız usta olabilme umutları kalmamıştır.

Tanzimat döneminde çıkarılan 1863 tarihli Maadin Nizamnamesi ile 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi çocuklar ile gençlerin iş güvenliği konusunda birtakım hükümler getirmiştir. Buna göre, Ereğli Sancağında bulunan 13-50 yaşlarındaki erkekler, tarım işlerinin de geri kalmaması için, 12’şer gün arayla maden ocaklarında çalışmak mecburiyetinde idiler<sup>26</sup>. Bunun anlamı, 13 yaşından küçüklerin maden ocaklarında çalışmasının yasaklanmasıdır. Daha sonra çıkarılan 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ise çalışma mecburiyetini kaldırarak kömür işçilerinin iş güvenliğine önem veren hükümler getirmiştir.

Bu dönem mevcut hukuki düzenlemelerin başında “Mecelle-i Ahkamı Adliye” (1877) gelmektedir. I. Meşrutiyetin ilanından sonra hazırlanan ve dönemin Medeni Kanunu olan Mecelle, yukarıdaki maden ocakları ile ilgili özel kanun hükümleri dışında “çalışma yaşı” ile ilgili herhangi bir sınır getirmezken; “günlük çalışma süresi” ile ilgili olarak “gün doğumu-gün

<sup>23</sup> Tunçomağ, 1981, s. 27-28.

<sup>24</sup> Çağatay, 1974, s. 130.

<sup>25</sup> Güllülü, 1977, s. 166.

<sup>25</sup> Güllülü, 1977, s. 166.

<sup>26</sup> Centel, 1982, s. 27.

batımı” (sabah ezanı-akşam ezanı) sınırlamasını getirmiştir. Hizmet sözleşmesini “icare-i ademi” (adam kirası) olarak düzenleyen Mecelle, işçiyi “ecir” olarak adlandırmış ve onu “nefsini kiraya veren kimse” (md.413) olarak tanımlamıştır. Böylece, Roma Hukukunda olduğu gibi, Mecellede de insan çalışması “kira akdi” içinde düzenlenmiş; “nefsini kiraya veren” işçi de sadece işgücü (hizmet) bakımından değil, aynı zamanda şahsen ve mânen emrinde çalıştığı işverene bağlı sayılmıştır. Mecelle hukukunun bu mantığında, eski devirlerden beri sürüp gelen bir kölelik ruhu ve geleneği sezen A.F.BAŞGİL, bu dönemde “emek ve sermaye ilişkilerinin eski kölelik ve efendilik geleneğinden kurtulamadığını” ifade etmektedir<sup>27</sup>.

Buna karşılık, Cumhuriyete doğru Milli Mücadele döneminde atılan çok önemli bir adım 10.09.1921 gün ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun olmuştur. Kanunun görüşülmesi sırasında söz alan zamanın İktisat Bakanı, “bütün işçileri içine alacak bir kanun tasarısının hazırlanmakta olduğunu” ve fakat “Meclis’te görüşülmekte olan tasarının şimdilik kömür havzasına inhisar ettirilmesinde fayda mülhaza edildiğini” ifade etmiştir Gerçekten, önce 28.04.1921 gün ve 114 sayılı, sonra da 10.09.1921 gün ve 151 sayılı Kanunlar ile Zonguldak (Ereğli) havzasında çalışan kömür işçilerinin çalışma koşulları düzenlenmiştir. Bunlardan 114 sayılı Kanun, kömür üretimi sırasında ortaya çıkacak maden kömürü tozlarının maden işçilerine ayrılmasını öngörmekte (md.1); söz konusu tozların Devlet (İktisat) Bakanlığı ile işçi temsilcilerinden oluşacak bir kurul tarafından ihale yoluyla satılması ve elde edilecek gelirin işçiler yararına kullanılmak üzere Ziraat Bankasına yatırılması hükme bağlanmaktadır (md.2)<sup>28</sup>.

151 sayılı ikinci Kanun ise, günlük iş süresini 8 saat olarak sınırladıktan sonra, 8 saatten fazla çalışmalarını ancak tarafların onayı ve iki kat fazlasıyla ücret ödenmesi şartına bağlamaktadır (md.8). Bundan başka, 18 yaşından küçüklerin maden ocaklarında işe alınmasını yasaklayan aynı Kanun; Ocak Sahipleri, (Amele) İş Birliği ve İktisat Bakanlığınca seçilecek üç kişilik bir kurula, maden ocaklarında çalıştırılacak işçilere verilecek asgari ücreti belirleme yetkisi vermektedir (md.11). Nihayet, işçilere işveren tarafından “amele koşulları” ile “hamam” ve “mescit” yaptırılmasını öngören 151

<sup>27</sup> Başgil, A. F. Türk İşçi Hukukuna Giriş, Ankara, 1936, s. 5 ve 13.

<sup>28</sup> F. Demir, 1987, s. 296.

sayılı Kanun, ayrıca işveren tarafından “genç işçilerin” geceleri ders göreceği bir okul yaptırılmasını (md.13), işçi ücretlerinin en az %1’i tutarında bir miktarın işveren tarafından yardımlaşma sandıklarına yatırılmasını (md.4) ve maden işçilerinin parasız tedavi ettirilmesini (md.6) öngörmektedir. Unutulmamalıdır ki, bu dönemde Avrupa ülkelerinden sadece İngiltere’de iki yıl önce (1919) çıkarılmış bir kanunla yine sadece “yer altı maden işçileri” için öngörülmüş bir “8 saatlik işgünü” uygulamasına rastlanmaktadır<sup>29</sup>.

### 3. Cumhuriyet Dönemi

#### a. 1961 Anayasası’na Kadarki Dönem

##### aa. I. Türkiye İktisat Kongresi

Osmanlı İmparatorluğunun tarih sahnesinden çekilirken geriye bıraktığı iktisadi düzen, savaşların getirdiği maddi ve manevi yıkım sonucu üreticilik özelliği hemen hemen kalmamış bir ilkel tarım ekonomisinden başka bir şey değildi. Gerçekten, genç Türkiye Cumhuriyetinin Osmanlı’dan devraldığı gıda, çimento ve sigara imalatı yapan 3-4 fabrika dışında hiçbir sanayi kuruluşunun bulunmadığı; 1923-1925 yılları arasında Türkiye’nin ihraç ettiği tek işlenmiş malın halıdan ibaret olduğu göz önünde tutulacak olursa; Atatürk’ün 17 Şubat 1923 yılında, daha Cumhuriyeti bile ilan etmeden evvel, I.Türkiye İktisat Kongresini toplamaktaki aceleciliğini anlamak hiç de zor olmaz. Çünkü O’na göre, “siyasi ve askeri muzafferiyetler ne kadar büyük olursa olsun, iktisadi zaferle tetvic edilemezse (taçlandırılmazsa), semere netice payidar (sürekli) olmaz.”<sup>30</sup>

Ülke kalkınmasında izlenecek ekonomik yöntemin ilk defa tartışıldığı İzmir’de toplanan 1. Türkiye İktisat Kongresinde, liberal bir politika izlenmesi görüşü ağırlık kazanmıştır. 1930’lu yıllara gelinceye kadar uygulanan bu liberal iktisadi kalkınma modeli milli geliri yaklaşık bir misli arttırmasına karşın, ekonomik yapıda hakim unsur yine tarımdır. Çünkü, nüfusun %75’ten çoğu kırsal alanlarda yaşadığı gibi, tarım kesiminin ulusal gelir içindeki payı da %67’ye ulaşmaktadır. Sonuçta, daha çok tarımsal maddeler işleyen işletmeler ortaya çıkmış, bunlar da az sayıda işçi çalıştıran ve motor gücü kullanmayan işletmeler olarak kalmıştır. Nitekim, 1927 yılında

<sup>29</sup> F. Demir, 1987, s. 297.

<sup>30</sup> Ökçün, G. Türkiye İktisat Kongresi, Ankara, 1968, s. 251.

Türkiye’de yapılan sanayi sayımında, 256.855 kişinin çalıştığı 65.245 işletmeden %35.74’ünün tek kişilik, %35.76’sının da 2 ve 3 kişilik işletmeler olduğu saptanmıştır<sup>31</sup>. İşte bu Kongre’de yer alan işçi temsilcileriyle ilgili olarak “İşçi Grubunun İktisat Esasları” da belirlenerek, çocuk ve genç işçilerin iş güvenliği konusunda önemli bir takım kararlar alınmıştır: “Maden ocaklarında 18 yaşından dūn olanlar ile (her yaştaki) kadınların çalıştırılmaması” (md.7); “alelumum sanat müesseselerinde ve gümrüklerde 12 yaşını ikmâl etmeyen çocukların çalıştırılmaması için leyli ve meccani müesseseler açılması veya azami 4 saat çalışma ile hafif işlerde çalıştırmalarına müsaade edilmesi” (md.8)<sup>32</sup>.

#### **bb. Borçlar Kanunu**

Bu dönemde çıkarılmış bulunan en önemli genel kanun ise, günümüzde İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçi-işveren ilişkilerine uygulanan 4 Ekim 1926 gün ve 818 sayılı Borçlar Kanunudur. Çağdaş uygarlık düzeyine ulaşmanın yollarından birinin de “hukuk inkılabını” gerçekleştirmek olduğunu bilen genç Cumhuriyetimiz, kabul ettiği Medeni Kanun (Borçlar Kanunu) ile çalışma hayatına ve işçi-işveren ilişkilerine yepyeni bir anlayış getirmiştir. Bu anlayış, Mecelle’nin “icare-i ademi” sine göre daha sosyal ve işçiyi koruyucu niteliktedir. Gerçekten, hükümleri arasında, “umumi mukavelelere” (toplu iş sözleşmelerine) de yer veren Borçlar Kanunu (md.316-317), her iki tarafın serbestçe yapacağı “ferdi mukaveleleri” sosyal düşüncelerle sınırlandırma yoluna gitmiştir. Nitekim, çocuk ve genç işçilerle ilgili olarak “çirakların” çalıştırılması konusundaki bazı hükümler onları koruyucu niteliktedir (md.313/III, 318 ve 342/II). Ancak Borçlar Kanunumuzda temel kural tarafların irade özerkliği olup, bu kural liberal ve bireyci “çalışma ve sözleşme özgürlüğü” ilkesinin zorunlu bir sonucudur. Bu nedenle Kanunun “hizmet akdi” hükümleri (md.313-354) iş hayatının belirli bir kısmında çalışan işçiler ile işverenleri değil, bütün ülkedeki iş ilişkilerini düzenlemeyi amaçlamaktadır<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> **Talas**, C. Cumhuriyetin 50.Yılında Türkiye’de Sanayileşme ve Sorunları Semineri, Ankara, 1975, s. 838-839; Türkiye’de Toplumsal ve Ekonomik Gelişmenin 50 Yılı, DİE, Ankara, 1973, s. 151; **Ülken**, Y. Atatürk ve İktisat, Ankara, 1981, s. 95-97.

<sup>32</sup> **Ökçün**, 1968, 431.

<sup>33</sup> **Demir**, 1987, 298.

*cc. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*

Dönemim iş sağlığı ve güvenliği bakımından en kapsamlı yasası ise, halen de yürürlükte bulunan 1930 gün ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunudur. Söz konusu yasanın 173-180. maddeleri “İşçiler Hıfzıssıhha”sına ayrılmıştır. Bunlar arasında “on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü san’at müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamını” yasaklayan (md.173/I) Kanun; 12-16 yaş arası kız ve erkek çocukların günde en çok 8 saat çalıştırılabileceklerine ve fakat gece saatlerinde çalışmalarının yasaklanmasına; yer altı çalışmalarının günde 8 saatten fazla olamayacağına (fazla mesai yapılamayacağına); doğum öncesi ve sonrası ağır işlerde çalıştırılmayan kadın işçilere 6 aya kadar emzirme izni verilmesine; en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde sürekli olarak bir doktor bulundurulmasına; 100-500 işçi çalıştıran müesseselerin bir revir açmalarına; 500’den çok işçi çalıştıran işyerlerinin her 100 kişiye bir yatak hesabıyla bir hastane açmaya mecbur olduklarına ilişkin hükümler dikkat çekicidir. Üstelik, Kanuna aykırı davranan işverenlere uygulanacak cezaların, para cezası yanında hapis cezası olması (md.282), yasanın uygulanma şansını artırmaktadır. Ancak, o dönemde yasanın uygulanmasını kontrol ve mura-kebe edecek bir özel teftiş kurumunun bulunmaması, uygulamada bazı aksaklıkların doğmasını engelleyememiş, yasanın tamamıyla hayata geçi-rilme şansını azaltmıştır<sup>34</sup>.

*dd. 3008 Sayılı İş Kanunu*

Dönemin en ileri hükümlerini içeren 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ise, Atatürk’ün Türk işçilerine en büyük armağanı olmuştur. Kişi bakımından “fikren çalışanları” kapsam dışı bırakan Kanun, bir iş akdine dayanarak “bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışanları” kapsamına almaktadır. Ayrıca, Kanunun mahiyeti itibarıyla yolunda işleyebilmesi için yer bakımından “günde en az on işçi çalıştırmayı icabettiren işyerlerine” tatbik edilmesi uygun görülmüştür. Ancak, 1938 yılında en az on işçinin çalıştığı işyerlerinin toplam sayısının 5.358; bu işyerlerinde çalışan işçi sayısının da 210.000-250.000 arasında değiştiği göz önünde tutulacak

<sup>34</sup> C. Talas, 1975, s. 191; M. Vassaf Tolga, İş Hukuku, İstanbul, 1958, s. 37.

olursa<sup>35</sup>, büyük bir kitlenin İş Kanununun koruması dışına kaldığı da kolayca anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, daha sonraları bu kanuna dayanılarak çıkarılan 29.4.1952 ve 30.5.1954 tarihli hükümet kararlarıyla bu kapsam 50.000 ve daha yukarı nüfuslu kentlerde 4-9 işçi çalıştıran işyerlerine kadar genişletilmiştir. Aynı tarihlerde yayınlanan Basın İş Kanunu (20.6.1952) ile Deniz İş Kanununun (20.3.1954), fikren çalışan gazeteciler ile gemilerde çalışan gemi adamlarını koruyucu mevzuatın içine dahil ettiğini görüyoruz. İş Kanununa tabi iş yerlerinde çalışma tüm işçilerin kapsama alınması, 1969 (1971) yılında çıkarılan 931 (1475) sayılı Kanunla mümkün olmuştur. 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu bu kapsamı genişleterek devam ettirmiştir<sup>36</sup>.

1936 tarihli İş Kanunu çalışma süreleri bakımından da uzun süre yürürlükteki mevzuatımıza kaynaklık etmiştir. Kanuna göre, genel olarak çalışma süresi haftada en çok 48 saattir. Bu süre, Cumartesi günleri saat 13.00'de kapanması mecburi işlerde günde en çok 9 saati, Cumartesi günleri saat 13.00'den sonra dahi işlemesi caiz işyerlerinde ise günde en çok 8 saati geçmemek koşulu ile haftanın diğer günlerine bölünür. 1936 tarihli İş Kanununun haftalık 48, günlük 8 saatlik iş süresi ile ilgili bu hükümlerin dönemin Avrupa ülkelerinde henüz yasallaşmadığı göz önünde tutulacak olursa, ne derece ileri hükümler olduğu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde 1983 yılından itibaren 45 saate indirilen haftalık çalışma sürelerinin, bugün bile Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda gibi ülkelerin 48 saatlik yasal haftalık iş süresi uygulamaları karşısında ne derece işçiyi koruyucu nitelikte olduğu gözlemlenebilir<sup>37</sup>.

Çocuk ve gençlerin korunmasıyla ilgili olarak çalışma sürelerine kısıtlama getiren 3008 sayılı Kanun, 16 yaşından küçüklerin hangi işte olursa olsun günde 8 saatten fazla çalıştırılmalarını yasaklamış, bunlardan ilkokula gidenlerin iş sürelerinin okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenmesini öngörmüştür. Bunların ders saatleri de iş süresinden sayılmıştır (md.48). Aynı Kanun gençlerin yeraltında yapılan işlerde (md.49) ve gece

<sup>35</sup> Centel, (1982), Atatürk Dönemi Çalışma Politikası, HFM, ayrı basım, İstanbul, 1982, s. 145, 148.

<sup>36</sup> F. Demir, 1987, s. 302; F. Demir, (2009), İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2009, s. 77 vd.

<sup>37</sup> Gümrük Birliğinin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Türk Çalışma Hayatı, TİSK, No:143, Ankara, Mayıs-1995, s. 61.

dönemlerinde çalıştırılmalarını da yasaklamış, ancak 16 yaşından büyük genç işçilere zorunlu durum nedeniyle gece çalışması yaptırılması olanaklı kılınmıştır (md.50/I,III). Bunun yanında, Kanunda (genç) işçi çizelgelerinin düzenlenmesi ve bunların gerektiğinde denetim yerinde gösterilmesi (md.51), gençlerin çalıştırılmayacakları ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğunun çıkarılacak bir tüzükte gösterilmesi (md.58), bunların sağlık yoklamasından geçirilmeksizin işe alınmamaları (md. 60) öngörülmüştür.

*ee. Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun*

Dönemin çalışma hayatına yenilik getiren ve Atatürk'ün ölümünden yaklaşık 4 ay önce kabul edilen çok önemli bir düzenleme de 17.6.1938 gün ve 3457 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanundur. Gerçekten, günümüzde halen yürürlükte bulunan 3308 sayılı (Çıraklık ve) Meslek Eğitimi Kanununun temelini oluşturan bu yasayla, ilk defa işyerlerinde meslek eğitiminin düzenlenmesi kabul edilmiştir. Buna göre, bürolarda çalışan memurlar dışında, müstahdem ve işçi sayısı 100'den fazla olan maden ocakları ile Teşvik-i Sanayi Kanununda tanımlanmış sınai kuruluşlarda, çırak-kalfa ve ustaların mesleki bilgilerini artıracak kursların açılması mecburidir (md.1/1). Açılacak kurslardaki öğretim, iş saatleri dışında ve haftada en çok 6 saat olacaktır. Kursu devam edenler, kurs sonunda sınavdan geçirilecek ve bu sınavda başarı gösteremeyenler, o kuruluşta çalışmalarını sürdürürlerse sonraki kurslara devam etmek zorunda kalacaklardır (md.3). Özürsüz olarak kursa devam etmeyenlerin her gelmedikleri gün için ücretlerinin yarısını geçmeyecek bir bölümü kesilecek, bir ay içinde 5 kez kursa gelmeyenlerin ise işlerine son verilecektir (md.6/1). Kurs açmakla yükümlü olup da bu yasal yükümlülüklerini yerine getirmeyen kuruluşlar, para ve kapatma cezasıyla karşı karşıya kalacaklardır (md.7)<sup>38</sup>.

*ff. Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun*

15.05.1957 gün ve 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun, muhtaç çocukların çalıştırılmalarına ve öğrenim olanaklarının

<sup>38</sup> Centel, 1982, Atatürk Dönemi, s. 148; Demir, 1987, s. 299.

gözetilmesine ilişkin birtakım hükümler (md.14-20) getirmiştir. Söz konusu hükümler korunmaya muhtaç çocukların çalışma koşulları bakımından korunmalarına ilişkin özel hükümler olmaktan çok, bunların birer meslek sahibi olmalarının ve zorunlu öğrenimlerinin bitirilmesinin sağlanması için kamu kurumlarına getirilmiş gözetim yükümlerini içermektedir.

### ***b. 1961 Anayasası'ndan Sonraki Dönem***

1936 gün ve 3008 sayılı İş Kanunu 28.07.1967 gün ve 931 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış; bu kanun da Anayasa mahkemesi tarafından iptal edilince yerine 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 10 Haziran 2003 yılında Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren mevcut 4857 sayılı İş Kanunu, aşağıda da ayrıntılı olarak görüleceği gibi, gerek 3008 sayılı gerekse 1475 sayılı yasalardaki çocuk ve genç işçilerle ilgili bazı hükümleri geliştirerek aynen muhafaza etmiştir.

Bu dönemde önemli bir gelişme, 14.02.1972 günü toplanan 7. Milli Eğitim Şurasında kabul edilen “Türk Çocuk Hakları Bildirisi” olmuştur. Buna göre, “16 yaşından önce hiçbir çocuk zorunlu eğitimden alıkonularak özel işlerde çalıştırılmaz, hiçbir şekilde sömürülemez<sup>39</sup>”.

Çırakların çalıştırılması ise, 20.06.1977 gün ve 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu çıkarılmış, bu kanunun yerini bilahare 3308 sayılı Meslek Eğitimi Kanunu almıştır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 20 Kasım 1989 tarihinde yenilenerek kabul edilen Çocuk Hakları Sözleşmesi, Türkiye tarafından 14.09.1990 tarihinde imzalanmış; 09.12.1994 günlü ve 4058 sayılı Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun’la onaylanmış<sup>40</sup> ve Bakanlar Kurulunun Aralık 1994 tarihinde yayınladığı 94/6423 sayılı kararla<sup>41</sup> yürürlüğe konulmuştur<sup>42</sup>.

<sup>39</sup> Centel, 1982, s. 32.

<sup>40</sup> RG, 11.12.1994-22138.

<sup>41</sup> RG, 27.01.1995-22184.

<sup>42</sup> Sözleşmenin Türk hukukuna etkisi konusunda ayrıntılı bir inceleme için bkz: İ. T. Centel, Çocuk Hakları Sözleşmesi, Çalışan Çocuklar ve Türkiye, Prof. Dr. M. Kemal OĞUZMANA Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s181-192



Şimdi bu düzenlemelerdeki çocuk ve gençleri koruyucu hükümleri yakından görelim.

## II. TÜRK HUKUKUNDA ÇOCUK ve GENÇ İŞÇİLERİN KORUNMASI

### A. ÇOCUK ve GENÇ KAVRAMLARI

Hukuki anlamda genel olarak çocuk; “kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya ruh yahut düşünce yönünden arızası olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikleri gözönünde bulundurulmaksızın sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadarki devrede bulunan (insan yavrusu) gerçek kişi”dir<sup>43</sup>. Görüldüğü gibi, hukukumuzda rüşt (olgunluk) yaşı 18 olarak belirlendiğine göre, 18 yaşın altında küçüklerin tümü “çocuk” olarak kabul edilmektedir.

Yukarıda sözü edilen ve Türkiye tarafından da onaylanarak yürürlüğe konulan Çocuk Hakları Sözleşmesi de; “bu Sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insan çocuk sayılır” (md.1) demektedir<sup>44</sup>. Burada da, örneğin Medeni Kanunun uyarınca daha küçük yaşta “evlenerek” reşit olanlar dışında 18 yaşından küçük olan herkes “çocuk” sayılmaktadır.

Bununla birlikte, İş Hukukunda 18 yaşın altında olup da bir iş (hizmet) sözleşmesi ile çalışanları belirtmek için kullanılan genel nitelikli “küçük işçi” kavramı dışında<sup>45</sup>; ayrıca “çocuk işçi” ve “genç işçi” ayrımı yapılmakta, 15 yaşını doldurmamış küçüklere “çocuk işçi”; 15 yaşını doldurmuş ve fakat 18 yaşını doldurmamış olan küçüklere ise “genç işçi” denilmektedir<sup>46</sup>. Ekleyelim ki, Umumi Hıfzısıhha Kanununa göre çalıştırılması yasak olan 12 yaşından küçükler de dahil olmak üzere, yasalar tarafından çalıştırılmasına izin verilmeyen ve fakat uygulamada fiilen çalıştırılan tüm küçük-

<sup>43</sup> A. N. İnan, Çocuk Hukuku, İstanbul, 1968, s. 10. Ayrıca bkz: Çocuğun ve Çocuk Haklarının Korunmasına İlişkin Mevzuatımızda Yetersizlik ve Giderme Çareleri, H. C. OĞUZUĞLU’na Armağan, Ankara, 1972, s. 271 vd.

<sup>44</sup> Centel, 1997, s. 182.

<sup>45</sup> Tunçomağ, (1986), İş Hukuku, İstanbul, 1986, s. 139 vd.

<sup>46</sup> Ayrım hakkında ayrıntılı ve titiz bir inceleme için bkz: Centel, 1982, s. 34 vd.; Narmanhoğlu, 2000, s. 673; Tunçomağ, 1986, s. 139.

ler, geçerli bir fiili hizmet (iş) ilişkisine dayandıklarından işçilik haklarından yararlanacaklardır. Çünkü “hizmet (iş) ilişkisi” geçersiz bir hizmet (iş) sözleşmesi ile değil; tersine, çocuğun (işçinin) işverenin işyerine veya yaşam alanına katılmasıyla ortaya çıktığı için fiili de olsa “geçerli” sayılmaktadır<sup>47</sup>.

İşte, ister fiili olsun ister hukuki olsun, mevzuatımızda çocuk ve genç (küçük) işçilerin korunmasını amaçlayan hükümlerin asıl dayanağını Anayasamız oluşturmaktadır. Buna göre, “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (md.50/1,2). Şimdi, kaynağını Anayasa’da bulan çocuk ve genç işçilerin korunmasıyla ilgili mevzuat hükümlerini incelemeye çalışalım.

## **B. ÇOCUK ve GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI**

### **1. Çocuk ve Gençlerin Asgari Çalıştırılma Yaşları**

Daha önce de sözünü ettiğimiz gibi, çocuk çalıştırma yaşına ilişkin olarak en eski kanun olan ve halen yürürlükte bulunan 24.04.1930 gün ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu<sup>48</sup> “on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü san’at müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamını” yasaklamış; 12-16 yaş arası kız ve erkek çocukların günde en çok 8 saat çalıştırılabileceklerine ve fakat gece saatlerinde çalışmalarının yasaklanmasını hükme bağlamıştır (md.173). Gerçi, doktrinde kanunun “lafzından” (sözünden) hareketle 12 yaşından küçük çocukların belirtilen işler dışında kalan vücutlarına ve bünyelerine ağır gelmeyecek olan “hafif işlerde” çalıştırılabilecekleri; bunlar arasında berber, kunduracı, terzi çıraklığı gibi işlerde, küçük sanatlarda, zanaatkar yanında, ziraat işlerinde çalıştırılabilecekleri, Çalışma Bakanlığı ile İş Dairesinin de aynı görüşte olduğu belirtilmektedir<sup>49</sup>.

Ancak, kanunun lafzi anlatımından, daha doğrusu söz konusu 173. maddenin karşıt kavramından yola çıkarak ulaşılabilecek bu düşüncenin, kanunun amacı, kamu yararı ve yürürlükteki mevzuat hükümleri karşısında

<sup>47</sup> **Tunçomağ**, 1981 ve 1986, s. 130 ve 139; **Centel**, 1982, s. 35-36; **Centel**, 1997, s. 182

<sup>48</sup> RG.06.05.1930-1489.

<sup>49</sup> B. N. **Esen**, İş Hukuku, Ankara, 1944, s. 117-118; F. H. **Saymen**, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s. 316

uygulama alanının bulunduğunu söylemek oldukça güçtür<sup>50</sup>. Nitekim, doktrin-deki karşı görüşlere göre, 12 yaşından küçük çocukları korumak amacıyla getirilmiş bulunan Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173. maddesinin mutlak bir yasak olduğu, Kanunun lafzında belirtilen sanayi, maden, eğlence ve deniz işlerin dışındaki işlerde asgari çalışma yaşının 12 olduğu<sup>51</sup>; özellikle tarım işlerinde, esnaf ve sanatkarların işyerlerinde çok küçük yaştaki çocukların hiç de “hafif” sayılmayacak işlerde çalıştırıldıkları dikkate alınır, çocukların gelişmesini engellemeyecek, onların bedeni gelişmesine uygun işlerde çalıştırılmalarının gerekliliğinin daha iyi anlaşılacağı savunulmuştur<sup>52</sup>.

İş Kanununa göre ise, “onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez” (md.71/1, 2). Görüldüğü gibi, İş Kanunu kapsamı içindeki işyerlerinde çalışma yaşını 15 olarak belirleyen Kanun, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların ancak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimlerine engel olmayacak “hafif” işlerde çalıştırılmalarına izin vermektedir. Hafif işlerin neler olduğu (tarım ürünlerini toplama, paketleme ve satış işleri, vs.) ve çocukların çalışma koşulları ÇSGB tarafından çıkarılan bir Yönetmelikte<sup>53</sup> gösterilmiştir. İş Kanununun kapsamı dışında kalan, Borçlar Kanunu kapsamına giren (küçük tarım işletmeleri gibi) işlerde ve işyerlerinde ise çalışma yaşı olarak genel bir hüküm niteliğinde olan Umumi Hıfzıssıhha Kanununun belirlediği asgari çalışma yaşı olan 12 yaş uygulanacaktır<sup>54</sup>.

<sup>50</sup> **Narmanhoğlu**, 2000, s. 675.

<sup>51</sup> **K. Tunçomağ**, İş Hukuku, I, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, İstanbul, 1981, s. 120, 309; **Centel**, 1982, s. 136 vd.

<sup>52</sup> **M. Ekonomi**, (1984), İş Hukuku, C.I, İstanbul, 1984, s. 95, dn.94.

<sup>53</sup> Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, RG. 06.04.2004-25425.

<sup>54</sup> **Demir**, 2009, s. 87.

Uluslararası Çalışma Teşkilatının Türkiye tarafından da 23.01.1998 gün ve 4334 sayılı kanunla onaylanan 118 sayılı sözleşmesinde de asgari çalışma yaşı normal olarak 15 yaş olarak öngörülmüştür. Avrupa Sosyal Şartı da taraf devletlere “çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmaya-cağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlama” yükümünü getirmektedir (md.7/1). Bunun gibi, Avrupa Birliği içindeki İşçilerin Sosyal Hakları Topluluk Şartı da asgari çalışma yaşının her halükârda 15 yaştan aşağı olmamasını öngörmektedir (md.20)<sup>55</sup>.

## 2. Çocuk ve Gençlerin Azami Çalıştırılma Yaşları

İş Kanunu, işlerin “ağır ve tehlikeli” olması halinde işçiler için “çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almış olma” şartını getirirken (5763 s. k. değişik İş K. md.85/1), yaş sınırını da kural olarak 18’e yükselmektedir. Buna göre, “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde” 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır (İş K. md.72). Bunun gibi, “sanayie ait gece saatlerinde yapılan işler” ile “gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında” da 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır (İş K. md.63, 73, 76, 111; Yön. md.5)<sup>56</sup>

Bundan başka, hangi işlerin “ağır ve tehlikeli işlerden” sayılacağı, 18 yaşını doldurmamış olmakla birlikte, 16 yaşını doldurmuş “genç işçilerin” hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilecekleri, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde<sup>57</sup> belirtilmiştir (İş K. md.85). Buna göre, 16 yaşını doldurmuş ve fakat 18 yaşını bitirmemiş “genç işçiler”, Yönetmelikte sadece karşısında (Gİ) harfi bulunan işlerde çalıştırılabilecektir. Bununla birlikte, 18 yaşını bitirmemiş olmakla birlikte, “ihtisas ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu konudaki işi meslek edinmiş 16 yaşını doldurmuş genç işçiler, sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir” (Yön. md.4).

<sup>55</sup> Centel, 1997, s. 184.

<sup>56</sup> Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, RG. 07.04.2004-25426.

<sup>57</sup> RG. 16.06.2004-25494.

Bunun gibi, ülkemizin 25.05.1959 gün ve 7293 sayılı yasayla onayladığı<sup>58</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) “Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti hakkında 58 Sayılı Sözleşme” hükümlerine uygun olarak 15 yaşından aşağı yaştaki çocuklar gemilerdeki işlerde çalıştırılmazlar. Yine UÇÖ tarafından hazırlanan ve ülkemizce 25.05.1959 gün ve 7292 sayılı kanunla<sup>59</sup> kabul edilen “Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespitine Dair 15 sayılı sözleşme” hükümlerine göre, “18 yaşından aşağı kimseler trimci ve ateşçi sıfatıyla gemilerde çalıştırılmazlar”

Üstelik İş Kanununa göre, 14 yaşından 18 yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi şarttır. Ayrıca, bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devam etmelerinde bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz (md.87).

Ekleyelim ki, 18 yaşından küçüklerle yapılan sözleşmelerin ancak kanuni temsilcilerinin önceden veya sözleşme yapıldıktan sonra vereceği onay ile geçerlilik kazanacaktır<sup>60</sup>. Ancak, sezgin (mümeyyiz) olan ve anababasının açık veya kapalı (zımni) izniyle bir meslek veya sanatla uğraşan veya bir işte çalışan yahut aile dışında yaşayan küçük (veya kısıtlı) kişiler de kanuni temsilcilerinin imzası olmadan da iş sözleşmesi yapabilirler. Zira, kanuni temsilciler (veli veya vasi) küçüğün bir işte çalışmasına veya ev dışına çıkmasına izin vermekle sözleşmeye de onay vermiş sayılır. Dola-

<sup>58</sup> Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hakkında 58 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesine ve Bu Sözleşmeye Katılmamıza Dair Kanun: RG. 10220.

<sup>59</sup> Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tespitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun: RG.10220.

<sup>60</sup> **Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, s. 70-71.

yısıyla, bu küçük veya gençlerin yaptığı sözleşmeler de “geçerlilik” kazanmış olur<sup>61</sup>.

Nihayet, Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanununa göre, umuma açık ve açılması izne bağlı eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı işyerlerinde kanuni istisnaları saklı kalmak üzere, (kadın veya erkek) onsekiz yaşından küçüklerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır (4771 s.k.la değişik md.12). Gerçi, Umumi Hıfzısıhha Kanunu da mahalli belediyelerce 18 yaşından küçük çocukların “bar, gazino, kahve, kabare, dans salonları ve hamamlarda” çalıştırılmasının yasaklanmasını öngörmektedir (md.176). Ancak buradaki yasağın yürürlüğe girmesi için mahalli belediyelerce alınmış bir karar olması gerektiği dikkat çekicidir. Böyle bir karar olmadığı sürece yasak da gündeme gelmeyecek demektir. Uygulamada belediyeler böyle bir karar alarak yasağı sürdürdüğü gibi, Zabıta Yönetmeliklerinde yer verilmesi suretiyle de yasağı sürdürdükleri görülmektedir<sup>62</sup>. Kaldı ki, yasağın Umumi Hıfzısıhha Kanununda sayılan işyerleri ile sınırlı tutulmamak gerektiği, hükmün geniş anlaşılabilirlik benzeri yerlere de teşmil edilmesi gerektiği, 1930 yılında 80 küsur yıl önce çıkarılmış bulunan yasada bugün “pub, sauna, taverna, dansing, clup, diskotek” gibi değişik adlarla faaliyette bulunan ve aslında “eğlence yeri” olan işyerlerinin sayılması beklenmemeli, ama bu işyerlerinin de kanun kapsamında bulunduğu kabul edilmelidir<sup>63</sup>.

### 3. Çocuk ve Gençlerin Çalıştırılma Süreleri

Belirli yaş sınırları getirerek çocuk ve gençleri koruma altına alan yasa koyucu, onları aynı zamanda çalışma süreleri bakımından da koruma altına almıştır. İş Kanununa göre, tarım ürünlerini toplama, paketleme ve satış işleri gibi “hafif işlerde” temel eğitimini tamamlamış olanlardan okula devam etmeyen “çocuk işçilerin” çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten fazla olamaz. Bunlardan sadece 15 yaşını tamamlamış ve fakat 18 yaşından küçük “genç işçiler” için bu süre günde sekiz haftada kırk saate kadar arttırılabilecektir. Okula devam edenlerin çalışma süreleri ise, eğitim saatleri dışında en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilecektir (İş K. md.71/3, 4,5; Yön. md.6).

<sup>61</sup> Tunçomağ-Centel, 2003, s. 77.

<sup>62</sup> Narmanhoğlu, 2000, s. 678.

<sup>63</sup> Centel, 1982, s. 140 vd.; Saymen, 1954, s. 459.

Daha önce belirtildiği gibi, 1930 gün ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 173-180. maddelerinde öngördüğü “İşçiler Hıfzıssıhhasına” göre, “on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü san’at müesseseleri ile maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamını” yasakladıktan sonra (md.173/I); 12-16 yaş arası kız ve erkek çocukların günde en çok 8 saat çalıştırılabileceklerine ve fakat gece saatlerinde çalışmalarının yasaklanmasına, yer altı çalışmalarının günde 8 saatten fazla olamayacağına (fazla mesai yapılamayacağına), hükmetmiştir.

Doğal olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanununun bu hükümleri İş Kanunu kapsamı dışında kalan işlerde uygulanacak demektir. Bu nedenle, örneğin yeraltı çalışmaları İş Kanunu kapsamı içinde olduğu için, bu gibi işyerlerinde çalıştırılacak işçilerin en az 18 yaşında olması gerekmektedir. Nitekim İş Kanunu “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak” olduğuna hükmetmiştir (md.72).

Nihayet, belirlenen bu azami süreleri aşan “fazla çalışmalar” da çocuk ve genç işçiler için yasaklanmış olmaktadır.

#### 4. Çocuk ve Gençlerin Gece Çalıştırılma Yasağı

İş Kanununa göre, “sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” (md.73). Gece dönemi ise, yine İş Kanununda belirlenmiştir: “Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir” (md.69/1).

Ancak, bazı işlerin niteliğine veya yurdun bazı bölgelerinin iklim ve adetine göre “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut erkek, kadın ve çocuk işçiler için değişik gece saatlerinin düzenlenmesi de mümkündür (md. 69/2). Bununla birlikte, bir çalışmanın “gece” çalışması sayılabilmesi için, tüm günlük iş süresinin saat 20.00-06.00 arası geçmesi gerekmez. Yönetmeliğe göre, işçinin günlük kanuni “çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlıyorsa”,

çalışmaya “gece” çalışmasına ait hükümler uygulanır (Yön.md.7/2)<sup>64</sup>. Örneğin, işyerinde 15.00-23.00 postasında (vardiyasında) çalışan işçinin iş süresinin yarısından fazlası gündüz saatlerine rastladığından, “gündüz çalışması” sayılacaktır. Gece ve gündüze rastlayan çalışma saatlerinin eşitliği halinde ise, hükmün işçi sağlığını koruyucu amacı göz önünde tutularak, “işçi lehine yorum” ilkesi gereği işin gece çalışması olduğu sonucuna varılacaktır<sup>65</sup>.

Ekleyelim ki, Umumi Hıfzıssıha Kanununa göre “on iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnu” olduğundan (md.174), bu çocuklar için gündüz çalışmaları daha uzun, gece çalışmaları daha kısa sürse dahi, iş süreleri saat yirmide sona erecektir. Buna karşılık, 16-18 yaş arası çalışan genç işçilerin günlük iş süresinin gece mi gündüz mü sayılacağına hesabında, saat yirmiden sonraki çalışmaların gündüz çalışmasından daha uzun olup olmadığına bakılarak bir karara varılacaktır.

### 5. Çocuk ve Gençlerin Raporsuz Çalıştırılma Yasağı

İş Kanununa göre, ancak hafif işlerde çalıştırılabilecek 14 yaşını doldurmuş ve ilk öğrenimini tamamlamış çocuklardan başlayarak 18 yaşına kadar (18 dahil) bütün çocuk işçilerin “işe alınmalarından önce” işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun sağlık raporu ile belirtilmesi şarttır. Ayrıca çocuk işçilerin 18 yaşını dolduruncaya kadar “en az her altı ayda bir” aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek “bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi” ve “bütün bu raporların işyerinde muhafaza edilerek” yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur” (İş K.md.87).

Bunun gibi, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde belirtilen işlerde çalışacak (kadınlar dahil)16 yaşını doldurmuş ve fakat 18 yaşını bitirmemiş işçilerin de “bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı” oldukları “fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan” doktor raporuyla belirlenmedikçe, “işe alınmaları” veya “işte çalıştırılmaları” yasaktır. Ayrıca bu işçilerden 16 yaşını doldurmuş ve fakat 18 yaşını

<sup>64</sup> Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, RG, 07.04.2004-25426.

<sup>65</sup> Demir, 2009, s. 96; N. Çelik, (2000), İş Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul, 2000 s. 254; Aksi görüş, Narmanlıoğlu, I, Ferdi İş İlişkileri, İzmir, 1998 s. 510.



bitirmemiş genç işçilerin “en az 6 ayda bir”, 18 yaşını bitirmiş olanların ise “en az yılda bir defa” aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek “bu işte çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi” ve “bütün bu raporların işyerinde muhafaza edilerek” yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur (İş K. md.86; Yön. md.5/1).

### 6. Çocuk ve Gençlere Yirmi Günden Az İzin Verme Yasağı

Kanuna göre, işçinin ücretli yıllık izin hakkına sahip olabilmesi, işyerinde işe fiilen başladığı günden başlayarak, deneme süresi de dahil en az bir yıl çalışmış olması şartına bağlıdır (İş K. md.53/1). Basın İş Kanununda da “en az bir yıl” olarak öngörülen “gazetecinin” çalışmış olması şartı (md.21), Deniz İş Kanununda “gemi adamı” için “en az altı ay” olarak belirlenmiştir (md.40).

Bunun gibi, kural olarak bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinde yıllık ücretli izin hakkı doğmamakla birlikte, “kısmi süreli iş sözleşmesi”<sup>66</sup> ve “çağrı üzerine çalışan işçiler” ile “geçici (ödünç) iş ilişkisiyle çalışan işçiler” de yıllık ücretli izin hakkından yararlanacaklardır (Yön. md.13,14). Ancak, bir takvim yılı içinde belirlenen asgari süreleri doldurmayan “kısmi çalışmalar” için ücretli izin hakkı doğmayacağı gibi<sup>67</sup>, bir yıldan arta kalan süreler için orantılı olarak ücretli izin hakkı da doğmayacaktır<sup>68</sup>.

Yıllık ücretli izne hak kazanma süresinin hesabında işverenin “aynı işyerinde” veya “değişik işyerlerinde” geçirilen süreler birleştirilerek hesap edileceği gibi; muhtelif zamanlarda “fasılalarla geçirilen süreler” de birleş-

<sup>66</sup> Yargıtay’a göre, “davacı işçinin davalıya ait işyerinde mevsimlik işçi olarak değil, aralıklarla çalıştığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca, davacı işçinin çalışma süreleri birbirine eklenerek tam bir yıl geçen her dönem için yıllık ücretli izin alacağına davacının kabul edilmelidir”: 9. HD, 14.09.1999, 11375/13226-S. **Taşkent**, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Kanunu, LEGAL, İstanbul, 2005, s. 66.

<sup>67</sup> 9 HD, 19.11.1980, 11339/11935, M. EKONOMİ İncelemesi, İHU, İş K. md. 49, No:1; 9 HD, 25.03.1996, 31346/6089, **Günay**, İş Kanunu 2, md. 49, 1765).

<sup>68</sup> 9 HD, 03.10.1980, 10970/10666, İşveren D., Nisan 1981, s. 13; 9 HD, 23.09.1985, 5744/8323, TÜHİS, Ocak 1986, s. 23; 9 HD, 21.11.1989, 10143/10077, YKD, Mayıs 1990, s. 674; 9 HD, 24.01.1991, 9621/518, Tekstil İşv. D., Mayıs 1991, s. 17; 9 HD, 17.02.1996, 16137/23225, Tekstil İşv. D., Şubat 1997, s. 18; 9 HD, 27.02.2003, 1523/2559, Tekstil İşv. Haziran 2003; Çimento İşv. Mayıs 2003, s. 41

tirilerek hesap edilmek zorundadır. Üstelik, daha önce çalıştığı işyerinin İş Kanunu kapsamında bir işyeri olmasının veya olmamasının da bir önemi yoktur (İş K. md.54/1). Yeter ki, işçinin ikinci altı ayda son çalıştığı işyeri İş Kanunu kapsamına giren bir işyeri olsun...

Kanuna göre, çalışma süresi bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 14 gün; beş yıldan fazla (altı yıl) ve on beş yıldan az (on dört yıl) olanlara yılda 20 gün; on beş yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 gün yıllık ücretli izin verilir. Bununla birlikte, küçük ve genç işçiler için bu konuda da özel bir düzenlemeye giden Kanunumuz, kıdemine ve çalışma süresine bakılmaksızın yaşı 18 ve daha küçük yaştaki işçiler ile 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olamayacağını hükme bağlamıştır. (İş K. md. 53/5,6). Üstelik, “iş günü” üzerinden hesaplanması gereken izin sürelerine rastlayan “hafta tatili”, “ulusal bayram ve genel tatil günleri” ile “hastalık süresi” de izin süresine dahil edilmeyecektir. Örneğin, 20 gün izin kullanan genç işçinin izin süresi içindeki 3 günlük hafta tatili (Pazar günleri) buna eklenmek zorundadır. Böylece 20+3=23 güne çıkan izin süresinin içine, şayet herhangi bir resmi (23 Nisan veya 19 Mayıs) veya dini (Ramazan veya Kurban) bayram günlerinden biri de rastlayacak olur veya bu süre içinde işçi hastalanacak (raporlu) olursa, 23 günlük izin süresi bayram günleri ile hastalık (rapor) süresi kadar yine uzayacaktır. Ayrıca, işveren tarafından yıl içinde verilmiş başka “ücretli veya ücretsiz (mazeret) izinleri” ile dinlenme veya izin süresine rastlayan “hastalık izinleri”, yıllık izne mahsup edilemez (md.56/4,5)<sup>69</sup>.

Nihayet, İş Kanununda “asgari” süreleri belirtilen ve “vazgeçilmez” bir hak olan yıllık ücretli izin süreleri, taraflarca yapılan bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle hiçbir şekilde “azaltılamaz” ve fakat “arttırılabilir” (md. 49/3,4). Aksi halde, Kanunda belirtilen sürelerin altında taraflarca bireysel veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler “geçersiz” sayılır. Üstelik, yıllık ücretli izin hakkının “vazgeçilmez” niteliği (İş K. md. 53/2), özellikle onun ait olduğu yıl içinde (bir tam yıllık çalışma süresinin bitimini takip eden yıl içinde) işveren tarafından kullandırılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle, uygulamada sıkça karşılaşılan “sadece yıllık izin ücretinin ödenmesi” suretiyle işçinin izin süresini çalışarak geçirmesi Kanuna aykırı olduğu gibi; işçinin kullanmadığı yıllık izin sürelerini birleş-

<sup>69</sup> Çelik, 2000, s. 285; Ekonomi, 1984, 346; Tunçomağ, 1981, s. 178

tirerek sonraki yıllarda kullanması da Kanuna aykırı olacaktır. Aksi halde, işçi sırf para alabilmek için izin hakkından vazgeçme olanağına sahip olur ki, bu durum Anayasa'da güvenceye bağlanmış olan "dinlenme hakkına" (Any. md. 50/3,4) da aykırı düşer<sup>70</sup>.

### 7. Çocuk ve Gençlerin Çıraklık Sözleşmesine Göre Çalıştırılmaları<sup>71</sup>

Bir işyerinde işçiler gibi çalışan "çıraklar" da işçilere benzerler; fakat hukuken "işçi" sayılmazlar. Zira işçiler esas itibariyle bir "ücret" geliri elde etmek için çalışırlarken; çıraklar "bir meslek veya sanatı öğrenmek için" çalışırlar. Başta Borçlar Kanununun "Hizmet Akdi" bölümünde yer alan "çıraklık mukavelesine" ilişkin hükümler olmak üzere (BK. md.313/3, 318, 330, 342/2), 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa (MEK) göre bir "iş sözleşmesine" dayanarak değil, "çıraklık sözleşmesine" dayanarak çalışan çıraklar; "çıraklık sözleşmesinde belirtilen esaslara göre, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirmek üzere işe alınırlar (MEK, md.3/c). Öyleyse iş sözleşmesinin esaslı unsurları "bir iş görme" karşılığı "bir ücret ödeme" olduğu halde; çıraklık sözleşmesinde esaslı unsurlar, "bir meslek öğrenmeye" karşılık "bir mesleği öğretme" olarak karşımıza çıkmaktadır. Üstelik, iş sözleşmesinin genellikle yazılı şekilde yapılması şart olmadığı halde, çıraklık sözleşmesinin işyeri sahibi ile çırak olacak kişinin velisi veya vasisi veya reşit ise çırak arasında "yazılı" şekilde yapılması şarttır. Bu şart "ispat" şartı değil "geçerlilik" şartıdır.

Bu nedenle, çıraklar "öğrenci statüsünde" olduklarından işyerinde çalışan "işçi sayısına" dahil edilmezler (MEK, md.11). Üstelik, "iş sağlığı ve

<sup>70</sup> Nitekim Yargıtay'ın bir kararında, "hak kazandığı izni çalışmakta iken işverenden isteyen işçinin, kendisine böyle bir iznin kullandırılmayacağı açık ve kesin şekilde ifade edildiği takdirde, İş Kanununda tanınmış olan haklarını kullanabileceği, örneğin işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği" kabul edilmiştir : 9 HD, 13.02.2002, 17459/2727, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2002, s. 55. Aynı görüş: 9 HD, 12.02.1996, 507/1779, **Günay**, İş Kanunu Şerhi, 2, md. 55, s. 1777, **Tekstil İşv.D.**, Haziran 1996, s. 14; 9HD, 13.02.2002, 17459/2727, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2002, s. 55; **Çelik**, 2000, s. 287; **Ekonomi**, I, 1984, s. 348; **Tunçomağ**, 1981, s. 178.

<sup>71</sup> Geniş bilgi için bkz: M. F. **Uşan**, Çıraklık Sözleşmesi, Konya, 1994; A. **Aslan**, Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir, 1993.

güvenliğine“ ilişkin yasa, tüzük ve yönetmelik hükümleri dışında, çıraklık sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz”<sup>72</sup> (İş K. md.4/f. 77/4; MEK, md.13/son). Bunun gibi, “iş sözleşmesine” dayanarak değil, “çıraklık sözleşmesine” dayanarak çalışan çıraklar, sendika üyesi olmadıkları için Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundan da yararlanamazlar<sup>73</sup>. Uygulamada da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan çırakların, “çıraklık okulunda geçen sürelerinin”<sup>74</sup> ve hatta “18 yaşını doldurmuş olsalar bile, çıraklık sözleşmesi devam eden çırakların çıraklık sürelerinin” kıdem tazminatının hesabında göz önünde tutulmayacağı kabul edilmiştir<sup>75</sup>. Çünkü MEK, çıraklık sözleşmesi yapmak için yaş sınırı getirmiş ve “14 yaşını doldurmuş olmak, 19 yaşından gün almamış olmak” koşulunu koymuştur (MEK, md.10/a).

Gerçi, “19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitimden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilmektedir” (MEK, md.10/2). Bu durum karşısında Kanunda belirtilen yaş sınırı içinde yapılan çıraklık sözleşmesi sürelerinin bazı durumlarda sözleşmenin yapılmasından başlayarak 18 ve hatta 19 yaş aşması bile kaçınılmaz olabilecektir. Ancak, çıraklık süresi de mesleklerin özelliğine göre 2-4 yıl arası belirlendiğinden (MEK, md.14/2), 18 veya 19 yaşını geçenlerin çıraklık süreleri, çıraklık sözleşmelerinde belirtilen sürelerin sonuna kadar devam edecek demektir. MEK bu durumu göz önünde bulundurarak, “18 yaşını doldursa bile 19 yaşına kadar çıraklık sözleşmesi devam eden çıraklara” İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağını hükme bağlamıştır (MEK, md. 13/son). Ancak, çıraklık sözleşmesi süresinin bitmesine rağmen çalıştırıl-

<sup>72</sup> Bu nedenle, “çıraklık ilişkisinin mevcut olduğu hallerde olayın 506 sayılı SSK açısından iş kazası sayılması ve iş kazası sigortasından gelir bağlanması, aradaki ilişkinin hizmet akdi ilişkisi olduğunu göstermez”: 9.HD, 26.06.1990, 6647/7874, s. 149 dn.45. Buna karşılık, “hizmet akdi ile kamp bekçisi olarak çalışırken sondaj kursuna gönderilen ve bu süre içinde kendisine (ücret değil) kurs yevmiyesi ve yolluk ödendiği iddia edilen davacının kurs dönemi”, iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilerek “çıraklık” dönemi değil, “işçilik” dönemi olarak nitelendirilmiştir: 9.HD, 07.04.2004, 19251/7498-**Kılıçoğlu**, 2005, s. 35.

<sup>73</sup> **Çelik**, 2000, s. 40; **Demir**, 2009, s. 10-12.

<sup>74</sup> 9.HD, 14.09.1989, 4050/6793, Kamu-İş, Nisan 1990, s. 13.

<sup>75</sup> 9.HD, 23.01.1997, 18397/1000; 07.04.1997, 1039/6734-**Günay**, İş Kanunu, 154, 157, 158.

maya devam eden çırakların, bu tarihten itibaren “işçi” sayılarak İş Kanunundan yararlanmaya başlayacağı kabul edilmek gerekir.

Hemen belirtelim ki MEK kapsamına giren işyerlerinde çalışan çıraklara “yaşına uygun (16 yaşından büyük veya küçük oluşuna göre) asgari ücretin %30’undan aşağı ücret” ödenemez (MEK, md.25/1). Ücretler her türlü vergiden müstesnadır (MEK, md.25/3). Ayrıca çıraklara her yıl tatil aylarında “bir ay” ücretli izin verilir (MEK, md.26). Kendilerine analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulanmaz; sadece “iş kazası ve meslek hastalığı sigortası” ile “hastalık sigortası” hükümleri uygulanır. Bunların sigorta primleri, yaşlarına uygun asgari ücretin (İş K. md.39) %50’si üzerinden Milli Eğitim Bakanlığınca karşılanır (MEK, md.25/4; SSK, md.3/II, b). Bu nedenle, MEK’da belirtilen nitelikteki çırakların çıraklık devresi sayılan süre içindeki çalışmaları, “analık, malullük, yaşlılık (emeklilik) ve ölüm sigortaları” sigortalılık başlangıcı ve süresi olarak kabul edilemez<sup>76</sup>.

Nihayet, MEK’da sadece çıraklık değil, kalfalık ve ustalık da düzenlenmiş bulunmaktadır. Ancak bunlar, bir işverene bağlı olarak “iş sözleşmesi” ile çalıştıklarından “işçi” statüsündedirler. Bu nedenle, başta İş ve Borçlar Kanunları olmak üzere, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerinden bunların eksiksiz olarak yararlanacakları kuşkusuzdur.

---

<sup>76</sup> 9.HD, 26.02.2001, 1434/1527, İşveren D., Ağustos 2001, s. 16.

## K a y n a Ğ ç a

- Aslan**, A. Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı, İzmir, 1993.
- Başgil**, A. F. Türk İşçi Hukukuna Giriş, Ankara, 1936, s.5 ve 13.
- BİT, La Réglementation du Travail des Enfants et des Geunes Gens, Genève, 1935.
- Brun**, A. Sosyal Hukukun Zamanımızda Kaydettiği İstihaleler, İÜHFM, C.XXV, S.1-4.
- Centel**, (1982), Atatürk Dönemi Çalışma Politikası, HFM, ayrı basım, İstanbul, 1982.
- Centel Tankut**, (1982) Çocuklar ve Gençlerin İş Güvenliği, İÜ Yayınları No: 3041, Hukuk Fakültesi No: 667, Fakülteler Matbaası, İstanbul, s. 16.
- Centel**, T. Çocuk Hakları Sözleşmesi, Çalışan Çocuklar ve Türkiye, Prof. Dr. M. Kemal OĞUZMAN'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997.
- Çelik**, N. İş Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul, 2000.
- İnan**, A. N. Çocuk Hukuku, İstanbul, 1968, s.10. Ayrıca bkz: Çocuğun ve Çocuk Haklarının Korunmasına İlişkin Mevzuatımızda Yetersizlik ve Giderme Çareleri, H.C. OĞUZOĞLU'na Armağan, Ankara, 1972.
- Çağatay**, N. (1974), Bir Türk Kurumu Olan AHİLİK, Ankara, 1974, s. 3.
- Demir**, (2009), İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, 2009.
- Demir**, F. (1987), 50.Yılında 3008 Sayılı İş Kanununun Amacı, Karakteri, Özellikleri ve Bugüne Kadar Gösterdiği Gelişim Tablosu, İİBF Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, İzmir, 1987.
- Ekonomi**, M. İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984.
- Esen**, B. N. İş Hukuku, Ankara, 1944.
- Eyrenci-Taşkent-Ulucan**, (2004), Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 2004.
- Gözübüyük**, A. P. Avrupa Çocuk Hakları Beyannamesi, Adalet Dergisi, XLV, 12 Aralık 1954.
- Güllülü**, S. (1977), Ahi Birlikleri, İstanbul, 1977.
- Günay**, Şerhli İş Kanunu, C.I-II, Ankara, 1998.

- Kılıçoğlu**, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, İstanbul, 2005.
- Narmanhoğlu**, Ü: İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, İzmir, 1998.
- Narmanhoğlu**, Ü. (2000), İş Hukukunda Çocukların Korunması, Prof. Dr. Seyfullah EDİS'e Armağan, DEÜ, İzmir, 2000.
- Ökcün**, G. Türkiye İktisat Kongresi, Ankara, 1968.
- Saymen**, F. H. Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.
- Talas**, C. Cumhuriyetin 50.Yılında Türkiye'de Sanayileşme ve Sorunları Semineri, Ankara, 1975, s.838-839; Türkiye'de Toplumsal ve Ekonomik Gelişmenin 50 Yılı, DİE, Ankara, 1973.
- Talas**, C. (1981) Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara.
- Taşkent**, S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Kanunu, LEGAL, İstanbul, 2005.
- TİSK, Gümrük Birliğinin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Türk Çalışma Hayatı, No:143, Ankara, Mayıs-1995.
- Tolga**, M.V. İş Hukuku, İstanbul, 1958.
- Tuna**, O. (1970), Sosyal Tarihte Çocuk ve Gençlerin Çalışma Meseleleri, İş ve Hukuk, V, 49, Şubat 1970, s. 6.
- Tuna** Orhan, Sanayide Çocuk Sa'yi ve Çocuk Sa'yinin Korunmasına Matuf Mevzuat, İş IX, 2, Nisan 1943.
- Tunçomağ** Kenan, (1981), İş Hukuku I, Genel kavramlar-Hizmet Sözleşmesi, İstanbul.
- Tunçomağ**, (1986), İş Hukuku, İstanbul.
- Uşan**, F. M. Çıracılık Sözleşmesi, Konya, 1994.
- Ülken**, Y. Atatürk ve İktisat, Ankara, 1981.